

Інформаційне забезпечення механізму регулювання ринку праці в сучасних умовах

Проблема у загальному вигляді полягає в тому, що сучасний механізм управління трудовими ресурсами немає достовірного, повного та своєчасного інформаційного забезпечення.

Питаннями пов'язаними з трудовими ресурсами займалися: Бандур СІ., Дем'яненко М.Я., Кісіль М.І., Саблук П.Т., Свенсон Бу, Турчінов О.В та інші.

Слід зазначити, що на сьогодні інформаційне забезпечення механізму управління трудовими ресурсами на рівні підприємства не відповідає сучасним вимогам. Саме це визначає актуальність даного дослідження.

Метою даної статті є аналіз інформаційного забезпечення механізму управління трудовими ресурсами на рівні підприємства та визначення шляхів його оптимізації.

Сучасне суспільство все частіше називають інформаційним, тобто таким, в якому більшість працюючих зайнято виробництвом, зберіганням, переробкою та реалізацією інформації, в тому числі і вищої її форми - знань. «Інформаційне суспільство є організованим соціально-економічним і науково-технічним процесом створення оптимальних умов для задоволення інформаційних потреб для реалізації прав громадян, органів місцевого самоврядування, організацій суспільних об'єднань, організацій, на основі формування і використання інформаційних ресурсів» [3]. Слід зазначити, що "інформатизація" суспільства є більш широким поняттям ніж "комп'ютеризація", тому що спрямована не. оптимізацію розповсюдження інформації, тобто в "інформатизації суспільства" пріоритетним напрямком є сутність і задачі соціально-технічного прогресу, а комп'ютери залишаються лише її базовою технічною складовою. Однією з основних складових системи інформатизації суспільства є економічні інформаційні системи. Ці системи відносяться до складних, тому що мають цілісну ієрархічну структуру з багатогранними зв'язками та складними функціями управління. Сучасну систему управління підприємством, організацією, фірмою відрізняє складна інформаційна система, що пов'язано з обміном зовнішніх і внутрішніх інформаційних потоків, багатоваріантністю видів інформації, яка циркулює в системі управління. При цьому пріоритетна роль в даному процесі залишається за бухгалтерською інформаційною системою, що зумовлено формуванням саме в ній достовірної і повної інформації, як для облікових потреб, так і для аудиторів, аналітиків, економістів та менеджерів всіх рівнів. Все це зумовлює зростання значення розвитку інформаційних систем і технологій обліку. Передумовою визначення перспективних тенденцій розвитку обліку є доцільним вивчення його ретроспективи.

Існує декілька підходів щодо періодизації розвитку обліку. При цьому, на нашу думку, заслуговує на увагу періодизація Медведева М.Ю., який виокремлює три основних періоди розвитку: уявну (віртуальну) форму обліку, книжкову та комп'ютерну (рис.1).



На рисунку 1 наочно видно, що зміна форм обліку (як в перший так і другий період) була зумовлена розвитком нових технологій, які безпосередньо з обліком не були пов'язані. У першому періоді це було виникнення письмовості, у другому - мікропроцесорної техніки. При цьому Медведев М.Ю. зазначає, що на третьому етапі відбувається "повернення" до уявної (віртуальної) форми обліку, тому що комп'ютерна форма за способом обробки інформації ближче до віртуальної форми ніж до книжкової. Так, комп'ютерний облік, як і уявна (віртуальна) його форма потребує введення інформації в систему та ведеться автоматично. При уявній формі обліку інформаційною системою був мозок людини, який отримував та обробляв інформацію, при комп'ютерній формі мозок людини змінила мікропроцесорна техніка. Отже, комп'ютерна форма обліку не віддаляється від віртуальної, а навпаки наближується, але на новому еволюційному рівні. На прямій, що відображає послідовність виникнення форм обліку за Медведевим М.Ю. (рис. 1) ми наочно спостерігаємо зворотне - комп'ютерна форма наближена до книжкової. Враховуючі вищезазначене, доцільно, на нашу думку, розглядати еволюцію форм обліку у відповідності до класичної теорії розвитку, тобто з врахуванням циклічних змін. «Сучасна наука свідчить про те, що еволюційні зміни у складних відкритих системах недостатньо тлумачити як невинну еволюцію в одному напрямку» [1, С. 405]. Інформаційна система обліку також відноситься до складних, отже і еволюційні зміни в ній відбуваються аналогічно. Згідно сучасної теорії Всесвіту стверджується уявлення про наявність двох рівнів еволюції складноорганізованих систем. Для першого рівня є характерним усталеність, лінійність і передбачуваність; для другого - неусталеність та нелінійність. Нелінійність можна описати лише нелінійними рівняннями, тобто множині рішень нелінійного рівняння відповідає множина шляхів еволюції системи.

Таким чином, концепція Медведева М.Ю. щодо розвитку форм обліку, відповідає класичній теорії розвитку лише до «точки винаходу мікропроцесорної техніки». Цей етап відповідає першому рівню еволюції складноорганізованих систем і характеризується лінійним рівнянням. Що ж стосується періоду комп'ютерної форми обліку, то для нього є характерний другий рівень, який характеризується нелінійним рівнянням. Саме на цьому етапі, згідно класичній теорії розвитку, починається новий цикл. Отже, перехід до комп'ютерної форми обліку є цілком закономірним, як до нової, більш прогресивної форми.

Аналогічно до уявної (віртуальної) форми обліку її комп'ютерна форма передбачає існування єдиної інформаційної бази (при уявній формі це був мозок окремого індивідуума), що ставить питання узгодженості термінології в різних наукових сегментах єдиного інформаційного простору. При використанні уявної (віртуальної) форми обліку загальний розвиток суспільства не передбачав диференціацію галузей знань, тобто і розбіжностей в термінології (тому що і термінології взагалі не існувало). На сучасному етапі розвитку суспільства відбувається інтеграція різних галузей знань на базі первинної інформації. При цьому їх злиття не спостерігається, тому що кожна з них продовжує виконувати свої функції та вирішувати свої задачі. Але, історично склалося, що в процесі розвитку різних напрямків знань в них виникла специфічна термінологія. Крім того, досить часто один і той самий термін в різних наукових секторах має різні значення. Так, термін "функція" в математиці - "це змінна величина, яка змінюється залежно від зміни іншої величини" [7], в економіці - "функція (функція) - 1) обов'язок; 2) коло діяльності; 3) призначення, роль" [1, С. 645].

Крім того, економічні науки характеризуються значною невизначеністю в термінології, невиправдано використовується паралельна термінологія. Так, в макро - і мікроекономіці існують терміни «засоби виробництва» і «предмети виробництва», а в бухгалтерському обліку цим термінам відповідають відповідно основні засоби та

матеріали. Кооперація праці і поглиблення функцій обліку привела також до різної термінології відповідно до різних цілей застосування, наприклад, «основні засоби», «основні фонди».

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

по-перше, при проведенні ретроспективного аналізу еволюції форм обліку та прогнозу його подальшого розвитку доцільно враховувати класичну теорію розвитку, а саме циклічні зміни;

по-друге, в процесі історичного розвитку при диференціації галузей знань розбіжності в термінології були історично обумовлені і не стримували прогресу кожного з сегментів. Але сьогодні, коли виникає необхідність створення єдиної інформаційної бази, перед суспільством постає задача узгодження термінології, як об'єктивної передумови формування єдиного інформаційного простору.

А.Ю. Донцова, ст. гр. УП-07, В.В. Баранов, доц., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Ефективна система управління персоналом як складова антикризисної програми підприємства

Розробка антикризової програми проводиться на основі діагностування системи управління персоналом, що склалася на підприємстві.

За допомогою діагностики виявляються особливості персоналу, його мобілізаційні і адаптивні можливості, ступінь інноваційної спрямованості, тобто чинники сприяючі і перешкоджаючі ефективній реалізації завдань виведення підприємства з кризи.

Зокрема виявляються:

- відповідність організаційної структури цілям і завданням підприємства;
- відповідність структури і чисельності персоналу поточним і перспективним цілям організації;
- ступінь ефективності внутрішньоорганізаційних комунікацій;
- соціально-психологічний клімат в колективі; ступінь конфліктності, основні причини конфліктів;
- ступінь групової згуртованості працівників в рамках підрозділів, в рамках підприємства в цілому;
- характеристики існуючої організаційної культури;
- рівень компетентності керівників, кваліфікаційний склад персоналу підприємства;
- ступінь участі працівників різних рівнів в управлінні;
- соціальна відповідальність організації;
- характер взаємостосунків адміністрації з персоналом, ступенем взаємної довіри;
- ступінь ефективності існуючої системи стимулювання;
- наявність або відсутність інноваційних традицій.

Без проведення діагностики стану і визначення динаміки розвитку існуючої системи управління персоналом не представляється можливим оптимально запланувати заходи щодо виходу з кризи.[2]